

СТАНДАРТИЗАЦІЯ ТА СЕРТИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ВЗАЄМОДІЇ З РИНКОМ ПРАЦІ В КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ

Алла Онищенко

Інститут професійної освіти

Національної академії педагогічних наук України

Київ, Україна

Цілісність системи забезпечення якості професійної освіти і підготовки (ПОП) у Нідерландах гарантується поєднанням двох факторів: науково обґрунтованою діяльністю Агенства співробітництва у сфері професійної освіти та ринку праці (SBB) щодо формування змісту кваліфікацій та розвиненою інституційною мережею оцінювання. Саме жорстка сертифікація трансформує теоретичний каркас професійних стандартів у дієвий механізм забезпечення високої якості фахової підготовки. Логічним продовженням розроблення стандартів є формування механізмів, які гарантують, що зафіксовані у професійних стандартах компетенції дійсно опановані випускниками. У цьому контексті інституційні механізми незалежного оцінювання виступають інструментом верифікації, що мінімізує суб'єктивізм закладів ПОП та забезпечує високий рівень довіри з боку працедавців. Перехід від проєктування стандартів до їх практичної валідації ґрунтується на фундаментальному принципі розмежування функцій навчання та підсумкової атестації, що в науковій літературі часто описується як реалізація «трирівневої моделі» (державний, галузевий та локальний рівні) контролю якості. Це розмежування має на меті уникнення конфлікту інтересів, коли заклад ПОП одночасно виступає і надавачем послуг, і суб'єктом, що підтверджує їх результативність. Інституційна незалежність оцінювання забезпечується на основі залучення зовнішніх екзаменаційних провайдерів та створення галузевих екзаменаційних рад. Така децентралізована, але стандартизована модель дає змогу підтримувати єдиний рівень вимог до кваліфікацій незалежно від географічного розташування чи внутрішньої спеціалізації конкретного Регіонального навчального центру (ROC). Методологічно це підкріплюється використанням інструментарію валідації, орієнтованого на доказову базу професійної діяльності, де основним об'єктом

оцінювання є здатність студента інтегрувати знання та вміння для вирішення реальних виробничих завдань у контрольованих або імітованих умовах (*Cedefop, 2023*).

Важливим елементом незалежного оцінювання є діяльність Екзаменаційної палати, яка здійснює нагляд за якістю екзаменаційних процедур у приватному та частково в державному секторах ПОП. Екзаменаційна палата виступає як гарант об'єктивності, акредитує екзаменаційні установи та моніторячи дотримання ними встановлених стандартів тестування та практичних іспитів. Взаємодія між закладами ПОП та незалежними структурами оцінювання створює конкурентне середовище, в якому якість іспитів постійно вдосконалюється. Згідно з аналітичними звітами ОЕСД (*OECD, 2017*), такий підхід дозволяє нідерландській системі демонструвати високу кореляцію між результатами підсумкової атестації та подальшим успішним працевлаштуванням випускників, оскільки сертифікат про ПОП сприймається ринком праці як об'єктивний доказ компетентності, а не лише як формальний документ про завершення навчання. Особливе місце в системі незалежного підтвердження кваліфікацій посідає забезпечення якості практичної підготовки на робочому місці (BPV). Основним інструментом тут виступає акредитація підприємств-партнерів як «визнаних навчальних компаній». Процес акредитації, який адмініструється SBB, передбачає перевірку здатності підприємства забезпечити безпечне та змістовно насичене навчальне середовище, наявність кваліфікованих наставників та відповідність матеріально-технічної бази вимогам професійних стандартів. Без отримання статусу акредитованого навчального місця підприємство не має юридичного права приймати студентів на практику. Це створює закритий цикл забезпечення якості, де ринок праці не лише формує запит на компетенції, але й несе солідарну відповідальність за якість їх формування (*Geurts, & Meijers, 2009*).

Процедури валідації компетенцій у межах практичного навчання передбачають регулярний моніторинг прогресу здобувача за участю трьох сторін: представника закладу ПОП, наставника від підприємства та самого студента. Такий тристоронній діалог формалізується на основі ведення електронних портфоліо та протоколів оцінювання робочих процесів. Методологічна складність полягає в забезпеченні ідентичності критеріїв оцінювання на різних підприємствах однієї галузі. Для вирішення цієї проблеми SBB розробляє уніфіковані протоколи спостереження та критерії оцінювання виконання професійних завдань, що мінімізують вплив суб'єктивного ставлення наставника на виробництві. Забезпечення якості практичного навчання також підкріплюється регулярними візитами консультантів SBB (*SBB, 2023*),

які проводять аудит навчальних планів безпосередньо на робочих місцях, гарантуючи, що студент не використовується як дешева робоча сила, а дійсно здобуває необхідний професійний досвід. Іншим критично важливим аспектом інституційного механізму є система визнання раніше здобутих компетенцій (EVC), яка дає змогу валідувати неформальне та інформальне навчання. У нідерландському контексті EVC розглядається як інструмент підвищення гнучкості ринку праці та підтримки концепції навчання впродовж життя. Процедура EVC базується на порівнянні наявних у особи компетенцій, підтверджених доказами (робочими зразками, відгуками, сертифікатами), з вимогами національних професійних стандартів. Валідація проводиться акредитованими EVC-провайдерами, які видають «сертифікат досвіду». Цей документ може бути конвертований у офіційну кваліфікацію або дати право на звільнення від вивчення певних модулів у програмах ПОП. Інституційна підтримка EVC забезпечується через Національний центр EVC, який координує стандарти оцінювання, гарантуючи, що валідація досвіду дорослих проводиться з такою ж строгістю, як і оцінювання молоді в системі формальної освіти (*Ministry of Education, Culture and Science, 2023a*). Поєднання механізмів незалежного оцінювання результатів навчання, акредитації робочих місць та валідації попереднього досвіду (VPL) формує цілісну екосистему довіри в системі ПОП Королівства Нідерланди. Аналітична демаркація між освітніми та оціночними процесами дозволяє цій системі бути одночасно гнучкою у методах навчання та жорсткою у верифікації результатів. Ефективність означених механізмів підтверджується не лише внутрішніми показниками працевлаштування, але й міжнародним визнанням нідерландських сертифікатів у межах Європейської кваліфікаційної рамки. Дедалі вагомішим фактором забезпечення якості ПОП є цифровізація процедур сертифікації. Впровадження блокчейн-технологій для верифікації дипломів та використання адаптивних систем тестування на основі штучного інтелекту сприяють підвищенню прозорості та захищеності результатів оцінювання. Ці інновації інтегруються в існуючі інституційні структури, не порушуючи базових принципів незалежності, а навпаки, надаючи додаткові інструменти для об'єктивного аналізу великих масивів даних про успішність та компетенції.

Логічним завершенням аналізу системи забезпечення якості в Королівстві Нідерланди є дослідження механізмів, що гарантують змістовну релевантність кваліфікацій у довгостроковій перспективі, а також ще більшу індивідуалізацію траєкторій оцінювання (*SYNERJOB, 2022*). Стратегічна взаємодія суб'єктів ПОП у Нідерландах базується на фундаментальній соціокультурній та політичній основі,

відомій як «Полдерна модель», що передбачає досягнення консенсусу між державою, працедавцями та профспілками на основі постійного діалогу. У сфері ПОП цей підхід трансформується у концепцію «тристоронньої відповідальності», де кожна сторона має чітко визначені прерогативи та зобов'язання. Теоретичне підґрунтя такої взаємодії часто описується крізь призму моделі «Потрійної спіралі», де синергія між коледжами, промисловістю та урядом створює інноваційне середовище для розвитку компетенцій. У нідерландському контексті ця модель набуває специфічних рис завдяки високому рівню децентралізації: уряд встановлює загальні рамки та забезпечує фінансування, соціальні партнери визначають зміст професійних стандартів, а заклади ПОП (зокрема ROC та AOC) відповідають за дидактичну реалізацію цих стандартів. Така структура мінімізує ризики академічної ізоляції та гарантує, що освітні траєкторії не розходяться з реальними виробничими циклами (Cremers et al., 2017).

Центральною ланкою, що забезпечує оперативну релевантність кваліфікацій, є мережа галузевих рад у складі Фундації SBB. Ці ради функціонують як постійно діючі майданчики для стратегічного прогнозування, де аналізуються технологічні тренди та їхній вплив на професійні стандарти. Взаємодія суб'єктів на цьому рівні сприяє розв'язанню проблеми «кваліфікаційного розриву» ще на етапі його зародження. Важливо, що участь соціальних партнерів не обмежується лише формальним погодженням документів; вони безпосередньо залучені до процесу «горизонтального моніторингу», де підприємства надають зворотний зв'язок щодо якості підготовки випускників у режимі реального часу. Це створює замкнений цикл управління якістю, у якому результати працевлаштування стають вихідними даними для наступного циклу перегляду стандартів (Cedefop, 2023). Важливим інструментом забезпечення релевантності в умовах швидкої технологічної трансформації є розвиток регіональних центрів інновацій, таких як Центри інноваційної майстерності у системі ПОП. Ці інституції виступають як гібридні простори, де студенти, викладачі та фахівці підприємств спільно працюють над вирішенням конкретних виробничих кейсів. Стратегічна взаємодія в межах таких центрів дозволяє закладам ПОП інтегрувати найсучасніше обладнання та технології, які часто недоступні в межах стандартного бюджетного фінансування. Згідно з дослідженнями OECD (OECD, 2017), така модель сприяє не лише підвищенню кваліфікації студентів, але й професійному розвитку викладачів, які отримують можливість працювати безпосередньо з виробничими інноваціями. Це забезпечує «живу» релевантність змісту ПОП, яка випереджає формальні процедури оновлення стандартів.

Особливого значення в контексті взаємодії з ринком праці набуває механізм валідації неформального та інформального навчання (VPL / EVC) як стратегічний інструмент управління мобільністю трудових ресурсів. У Нідерландах VPL розглядається не лише як процедура оцінювання, а як системна відповідь на демографічні виклики та дефіцит кваліфікованих кадрів. Взаємодія суб'єктів у цьому напрямі реалізується через створення галузевих фондів навчання, які спільно фінансуються роботодавцями та працівниками. Ці фонди стимулюють використання процедур валідації для кар'єрного просування персоналу та адаптації до змін у структурі економіки. Таким чином, ринок праці активно використовує інструментарій системи ПОП для перепідготовки дорослого населення, що робить саму систему ключовим елементом національної стратегії навчання впродовж життя. Відповідно, синтез стратегічних інтересів суб'єктів освітнього процесу та ринку праці в Нідерландах демонструє перехід від моделі «освіта для ринку» до моделі «освіта разом із ринком». Досвід Нідерландів є стратегічно значущим для України, оскільки доводить, що найвищий рівень якості ПОП досягається завдяки подоланню бар'єрів між академічним та виробничим середовищами. Імплементация нідерландських підходів до створення гнучких інституційних структур, здатних до самоадаптації, може стати надійним фундаментом для зміцнення конкурентоспроможності національної економіки України в умовах глобальних трансформацій та повоєнного відновлення.

Список літератури:

- Cedefop* (2023). *The Netherlands: VET in Europe – 2022 database*. European Centre for the Development of Vocational Training.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-u2>.
- Examenkamer* (2022). *Toezichtkader 2022: Kwaliteitsborging van examinering*. Stichting Examenkamer. <https://www.examenkamer.nl/examinering/>
- Ministry of Education, Culture and Science* (2023a). *Recognition of Prior Learning (EVC) in the Dutch context*. Government of the Netherlands. <https://www.government.nl>.
- Ministry of Education, Culture and Science* (2023b). *Strategic Agenda for Vocational Education and Training 2023-2027*. Government of the Netherlands.
<https://www.government.nl/binaries/government/documenten/reports/2023/02/14/working-together-on-talent/working-together-on-talent.pdf>.
- OECD* (2017). *OECD Skills Strategy Netherlands: Next Steps – Policies to strengthen skills use in workplaces*. OECD Publishing.

- https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/12/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-the-netherlands-2017_g1g87472/9789264287655-en.pdf .
- SYNERJOB* (2022). Annual Report 2022. <https://www.synerjob.be/docs/annual-report-2022-Synerjob.pdf>
- SBB* (2023). *Recognition of training companies: Quality criteria and procedures*. Foundation for Cooperation on VET and the Labour Market.
<https://www.sbb.nl/en/companies/recognition>.
- CREMERS, J., BEKKER, S., & DEKKER, R. (2017). The Dutch polder model: Resilience in times of crisis. In *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (pp. 189-212). ILO.
<https://repository.tilburguniversity.edu/bitstreams/1d0c0309-bd80-4da3-a5c0-90c885a190b6/download>.
- GEURTS, J., & MEIJERS, F. (2009). Vocational education in The Netherlands: In search of a new identity. In *International handbook of education for the changing world of work: Bridging academic and vocational learning* (pp. 483-497). Dordrecht: Springer Netherlands.

ЕВОЛЮЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З КАР'ЄРИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Валерій Орлов

Інститут професійної освіти

Національної академії педагогічних наук України

Київ, Україна

Сучасні соціально-економічні трансформації, динаміка ринку праці та зростання вимог до професійної мобільності фахівців зумовлюють необхідність формування у здобувачів освіти готовності до усвідомленого вибору професії та управління власною кар'єрною траєкторією. У цих умовах особливого значення набувають професійні орієнтації як внутрішні регулятори побудови кар'єрної траєкторії індивіда. Для